



Uppförandekod

LKAB-koncernen | 2026

Antagen av styrelsen för Luossavaara-Kiirunavaara AB (publ) den 10 juni 2026.



Vd har ordet

Med rötter i Malmfälten och Norrbotten har LKAB i över 135 år spelat en viktig roll i norra Sverige, bidragit till den industriella utvecklingen och varit med och format samhällena i regionen. Med vår historia och den roll vi har i dag följer också ett ansvar för framtiden, som formas av hur vi agerar här och nu. Vår uppförandekod sätter ramarna för hur vi agerar mot varandra, i verksamheten och gentemot samhällena omkring oss, så att vi tillsammans kan föra LKAB starkt in i framtiden.

Vår verksamhet och utveckling kräver världsledande teknik, långsiktiga investeringar och stabil produktion. Lika viktigt är även hur vi som medarbetare agerar i vardagen. Oavsett var i koncernen vi arbetar ska vi kunna stå för våra beslut, använda våra resurser ansvarsfullt och visa respekt för människor, samhällena och natur.

Säkerheten kommer alltid först. Inga leveranser, tidplaner eller produktionsmål är viktigare än att alla som arbetar i vår verksamhet kommer hem trygga och friska. Det kräver tydliga arbetssätt, omtanke om varandra och trygghet att agera om något inte känns rätt. Vi tar ansvar genom att stanna upp, lyfta risker och säga stopp när säkerheten kräver det.

Samma ansvar ska även prägla hur vi möter varandra. LKAB ska vara en arbetsplats där vi visar respekt, lyssnar på varandra och tar vara på olika perspektiv. Det genomsyrar hur vi pratar med kollegor, hur vi samarbetar och hur vi tar ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö.

Respekt ska också prägla relationen till de samhällen där vi verkar och vårt ansvar stannar därför inte vid grindarna till våra industriområden. LKAB:s existens är nära sammanflätad med arbetsliv, lokala företag och vardagen

på våra orter. Våra beslut och vårt agerande får betydelse långt utanför den egna verksamheten och under lång tid. Därför ska vi agera med långsiktighet, ödmjukhet och omsorg gentemot samhällena, affärspartners och alla som berörs av vår verksamhet.

Att sätta säkerheten först, möta varandra med respekt och agera med ödmjukhet gentemot de samhällen där vi verkar är uttryck för att vilja LKAB väl. Det är en förväntan på oss alla. Lojalitet handlar om att agera efter LKAB:s bästa med integritet, använda resurser ansvarsfullt, följa våra arbetssätt och lyfta utmaningar i tid, även när frågorna är svåra.

Vår uppförandekod ger inte svar på hur varje situation ska hanteras, istället beskriver den förväntningar vi har på varandra. Läs den, använd den som stöd och ställ frågor när

du är osäker. Om något inte känns rätt, stanna upp, prata med din chef eller en kollega, eller använd de vägar som finns för att rapportera misstänkta överträdelser. Genom våra handlingar skapar vi förutsättningar för att LKAB ska fortsätta stå starkt och vara ett ansvarstagande företag in i framtiden – för våra medarbetare och de samhällen där vi verkar.



Johan Menckel, vd och koncernchef



Om Uppförandekoden

Syfte och målgrupp

Uppförandekoden gäller för alla medarbetare och beskriver hur vi på LKAB ska uppföra oss – mot varandra, mot våra affärspartners och mot vårt omgivande samhälle. Den bygger på våra beteenden och vår vilja att vara ett föredöme i näringslivet och i samhället. Ett etiskt och ansvarsfullt uppförande skapar förtroende som i sin tur lägger grunden för en framgångsrik affärsverksamhet och en inkluderande företagskultur där vi behandlar alla med respekt och har nolltolerans mot alla former av trakasserier.

Att använda uppförandekoden

Uppförandekoden ger inte alla svar på hur du som medarbetare ska agera i olika situationer. Använd alltid ditt sunda förnuft och låt frågorna nedan vägleda dig i dina beslut.

- Är det lagligt?
- Är det etiskt rätt?
- Kan mitt beslut påverka förtroendet för LKAB?
- Vad skulle jag tycka om någon annan gjorde som jag?

Vi kan alla ställas inför svåra situationer och avvägningar och det finns inte alltid ett lätt svar, så tveka aldrig att rådgöra med en kollega eller chef om du känner dig osäker.

Grunden för Uppförandekoden

LKAB:s Uppförandekod bygger på internationella riktlinjer och vår ledningsfilosofi som förstärks av våra beteenden, det vill säga hur vi arbetar och hur vi leder. Uppförandekoden sätter ramarna för hur vi ska agera och vad vår omvärld kan förvänta sig av oss.

LKAB:s Uppförandekod bygger på följande internationella riktlinjer:

- FN:s Global Compact
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- Barnrättsprinciperna för företag

Vi ska agera med öppenhet, integritet och ärlighet i vår egen verksamhet och i våra affärsrelationer. Vi accepterar inte korruption, bedrägeri, barnarbete, tvångsarbete, människohandel eller arbetsförhållanden som är skadliga, kränkande eller farliga. Det gäller också i kontakten med leverantörer, kunder och andra affärspartners. Som medarbetare ska du vara uppmärksam på tecken på sådana missförhållanden och agera om något inte verkar rätt.



En säker och attraktiv arbetsplats

LKAB strävar efter att ha en utvecklande och sund organisatorisk och social arbetsmiljö som präglas av jämlikhet, mångfald och inkludering där medarbetarna erbjuds möjligheter till kompetensutveckling och karriärvägar.

LKAB eftersträvar en organisationskultur som skapar förutsättningar för engagemang och innovation där vi tillsammans bidrar till leveransförmåga och resultat.

Medarbetare i Sverige och Norge omfattas av kollektivavtal, vilka fastställer arbetsvillkor såsom löner, arbetstider och andra arbetsförhållanden. I övriga länder följs gällande lagstiftning i respektive land.

Säker och sund arbetsmiljö

Vår arbetsmiljö ska vara säker och sund. Medarbetarna har ett gemensamt ansvar att förhindra arbetsrelaterad ohälsa och olyckor enligt företagets hållbarhetspolicy. Det är våra beteenden som i grunden skapar säkra och sunda arbetsplatser. Våra sex gyllene regler finns som en

vägledning för hur vi ska bete oss mot varandra och på arbetsplatsen.

Jämlikhet, mångfald och inkludering

Varje medarbetare bidrar med olika kompetenser, perspektiv, erfarenheter och bakgrunder till mångfalden i LKAB. Att våra arbetsplatser präglas av jämlikhet, mångfald och inkludering är centralt för verksamhetens attraktivitet, innovationskraft och långsiktiga kompetensförsörjning. Detta ska genomsyra våra arbetssätt, vårt ledarskap och vår rekrytering.

Vi strävar efter en arbetsmiljö där alla behandlas med respekt och ges möjlighet att bidra och utvecklas. LKAB accepterar inte diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Vi arbetar aktivt för att motverka såväl direkt som indirekt och omedveten diskriminering.

Alla medarbetare har ansvar för att bidra till en respektfull och inkluderande arbetsmiljö och att agera när något inte verkar rätt. Kränkningar, trakasserier eller

diskriminering ska rapporteras enligt gällande rutin. Chefer är skyldiga att vidta åtgärder enligt fastställda rutiner.

Vi utvecklar och förändrar oss

Inom LKAB eftersträvas en kultur där lärandet ses som en naturlig del i det dagliga arbetet. LKAB arbetar systematiskt med kompetens- och karriärutveckling, såväl när det gäller att utveckla befintliga medarbetare som att attrahera rätt kompetens utanför bolaget.

Medarbetarskap och ledarskap

Våra beteenden och ledarkriterier beskriver hur vi arbetar och hur vi leder för att realisera LKAB:s strategi. Alla medarbetare förväntas ta ansvar för sin prestation och sin egen och andras arbetsmiljö och säkerhet samt ges möjlighet att utvecklas i en inkluderande arbetsmiljö där vi samarbetar för att nå våra mål.

Vi använder våra resurser med respekt

Vi tar ansvar för att använda våra resurser på ett effektivt och respektfullt sätt och därmed minimera vår egen miljöpåverkan. Vi ska även verka för att våra entreprenörer, leverantörer och andra intressenter tar ansvar i sina egna verksamheter. Vårt mål är att gradvis minska vår klimatpåverkan och samtidigt öka vår energieffektivitet i alla delar av vår verksamhet, även gemensamt med leverantörer och kunder.

De gyllene reglerna

De gyllene reglerna tydliggör beteenden som stärker säkerhetskulturen och förebygger olyckor. De gäller för alla som arbetar i och för LKAB:s verksamheter.



Uppmärksamma och beröm rätt beteende



Var ett föredöme



Tala om det



Agera när du ser felaktigt beteende



Stopp, tänk efter före.
– Vad kan gå fel?



Kringgå aldrig överenskomna arbetssätt

När vi gör affärer

Hög affärsetik och en affärsmässig inställning skapar förtroende för LKAB vilket i sin tur lägger grunden för en framgångsrik affärsverksamhet.

Företagets resurser och information

Vi använder företagets resurser med omsorg och respekt. Företagets resurser är inte till för privat bruk. Fråga din närmaste chef om du är osäker på var gränsen går. Vi har ett aktivt informationssäkerhetsarbete som säkerställer tillgänglighet, riktighet, sekretess och spårbarhet. Detta omfattar skydd av verksamhetsviktig information, lagrade data, företagsegendom samt personlig integritet. Fråga din närmaste chef om du är osäker på vad som är konfidentiell information.

Skatter

Vi på LKAB har ett tydligt ansvar att arbeta i enlighet med skattelagstiftning och riktlinjer nationellt och internationellt. Vi använder inte konstruerade skattestrukturer som är avsedda för skatteundandragande. I relation med skattemyndigheter agerar vi transparent och ger insyn i vår verksamhet. För att möjliggöra detta ska vi säkerställa relevant kompetens och resurser.

Bisysslor

Bisysslor ska godkännas av din närmaste chef. Som anställd på LKAB är det viktigt att du inte har bisysslor som konkurrerar med vår verksamhet, som påverkar arbetet eller din förmåga att arbeta säkert, som kan skada LKAB:s förtroende eller som sätter dig i en situation där ditt oberoende äventyras.

Inköp och val av leverantörer

Vi på LKAB har rutiner som styr våra inköp. Du som medarbetare ska följa dessa rutiner och använda utsedd inköpare. Våra inköpare bedömer leverantörernas affärsetik och säkerställer att vi har förhandlade priser och leveransvillkor.

Intressekonflikter och jäv

Du som medarbetare ska inte handlägga affärer, ärenden eller frågor som inkluderar släkt, nära relationer eller där du kan uppfattas agera i eget eller närståendes intresse. Alla medarbetare har ett ansvar för att informera och rådgöra med närmaste chef samt inköpsfunktionen vid potentiella jävsituationer och intressekonflikter.

Antikorruption

LKAB motverkar aktivt all form av korruption. Mutor, dolda provisioner eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna. Vi engagerar oss inte i sådan verksamhet som vi inte öppet kan stå för. Medarbetare i LKAB varken tar eller ger otillbörliga ersättningar i form av gåvor, tjänster, resor eller representation som gör att hens ställning kan ifrågasättas. Mer finns att läsa i koncernriktlinjen Antikorruption.

Sponsring

LKAB arbetar med aktiv sponsring. Sponsring går i huvudsak till kultur, idrott och samhälle på våra verksamhetsorter. Sponsringsfrågor inom Sverige och svenska dotterbolag handläggs av LKAB:s sponsringsgrupp. För övriga länder handläggs sponsringsfrågor av dotterbolagets verkställande direktör.



Att efterleva Uppförandekoden

LKAB:s ledning bär det övergripande ansvaret för Uppförandekoden. Tillsammans ansvarar vi alla för att följa koden och rapportera avvikelser och brott.

Alla ansvarar för att efterleva Uppförandekoden

Alla medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden och ska alltid agera utifrån företagets bästa, liksom tillämpliga lagar, policyer och riktlinjer. Ett exempel på detta är att inte sprida företagsintern information i externa forum, varken muntligt eller i sociala medier. Chefer ansvarar för att informationen når ut i organisationen. Chefer har också ett särskilt ansvar för att hens medarbetare har förutsättningar att agera i enlighet med Uppförandekoden samt att vara ett stöd för medarbetarna i etik- och integritetsfrågor. LKAB:s ledning ansvarar genom Hållbarhetsavdelningen för uppdatering av Uppförandekoden.

Utbildning

En interaktiv utbildning i Uppförandekoden är obligatorisk för alla medarbetare och utgör en del av alla nyanställdas introduktion. Utbildningen finns tillgänglig på svenska, norska och engelska och går även att få som lärarledd träning på andra språk eller om personlig dator ej finns. Vid större förändringar av Uppförandekoden ska alla medarbetare få kännedom om detta och då uppmanas att göra utbildningen igen.

Efterlevnad och konsekvenser

Vårt agerande är i mångt och mycket självklarheter. Som anställd i LKAB representerar vi alltid företaget när vi är i tjänst där vi förväntas agera ansvarsfullt och behandla våra kollegor och intressenter med respekt. Om överträdelse eller brott sker kommer disciplinära åtgärder vidtas och det kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser.

Rapportera överträdelser mot Uppförandekoden genom SpeakUp

För att LKAB i tid ska få kännedom om och kunna åtgärda förhållanden, arbetssätt och händelser som strider mot vår Uppförandekod, lagar, regler, policyer och riktlinjer som riskerar att skada företaget eller vår personal, uppmanas alla medarbetare att meddela misstänkta överträdelser. I första hand ska linjevägen användas, det vill säga rapportering genom din chef, dennes chef, Human Resources eller Legal. Om du inte känner dig bekväm att rapportera linjevägen kan du, beroende på karaktären av överträdelsen, välja att "visselblåsa" genom "SpeakUp". Inom LKAB finns en koncerngemensam visselblåsarkanal. På intranätet kan du hitta mer information om hur en inlämnad rapport hanteras och hur du gör för att rapportera. Systemet är även öppet för extern rapportering och det är möjligt att rapportera anonymt.





LKAB

Koncernkontoret

Box 952

SE-971 28 Luleå

Tel +46 771 760 000

info@lkab.com

Övriga adresser finns på lkab.com